

SIKAP KEWIRAUSAHAAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PENYULUH INDUSTRI IKM INDONESIA

Busharmaidi
Politeknik STMI Jakarta
Email: busharmaidi@stmi.ac.id

ABSTRAK

Industri Kecil dan Menengah memiliki peran penting dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja di sektor industri. Pembinaan dan pendampingan kelompok usaha ini merupakan bagian penting dari Kementerian Perindustrian, termasuk melibatkan Pejabat Fungsional Penyuluh Industri (PFPP). PFPP, adalah pejabat fungsional yang bertugas melakukan penyuluhan terhadap industri khususnya industri kecil dan menengah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) PFPP dilihat dari sikap kewirausahaan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 191 responden PFPP yang tersebar di seluruh wilayah yang dipilih dengan menggunakan simple random sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SEM (Structural Equation Modeling) PLS yang sebelumnya telah diuji dengan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kewirausahaan terhadap komitmen dan OCB. Ditemukan juga pengaruh yang positif dan signifikan, sikap kewirausahaan, budaya organisasi dan komitmen terhadap OCB, serta pengaruh budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen. Sedangkan pengaruh sikap kewirausahaan terhadap OCB melalui komitmen ditemukan berhubungan negatif. Temuan penelitian ini menghasilkan bahwa sikap kewirausahaan tidak mendukung OCB melalui komitmen. Penelitian selanjutnya diharapkan memiliki beberapa variabel yang lebih luas, dengan tetap memperhatikan sikap kewirausahaan sebagai variabel bebas.

Kata kunci: Sikap kewirausahaan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan OCB

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang sangat ketat seperti saat ini maka, setiap organisasi dituntut untuk memiliki *core competence*, termasuk juga organisasi pemerintah harus menggunakan manajemen publik yang efektif dan efisien, karena harus tetap mempertanggung jawabkan segala sesuatunya kepada publik. Organisasi pemerintah harus siap menghadapi lingkungan tantangan yang unik kompleks dan bergejolak (Cohen & Eimicke, 2008). Tenaga Kerja atau karyawan dalam suatu organisasi sebagai aktor utama dalam organisasi tidak saja diharapkan mampu membawa organisasi untuk tetap *survive*, tetapi juga bertahan lama. Hal ini didukung oleh pendapat Lans, Biemans dan Mulder (2008), yang mengatakan bahwa salah satu variabel pembentuk *core competence* organisasi adalah kompetensi individu. Dengan kata lain, *core competence* organisasi bisa terwujud bila manusia yang ada didalamnya memiliki kompetensi individu. Dalam hal ini, tantangan sebuah organisasi adalah bagaimana meningkatkan kompetensi serta semangat kerja dari individu atau SDM nya, termasuk organisasi Pemerintah

Sehingga dengan demikian Pemerintah juga perlu meningkatkan atau menjawab pertanyaan bagaimana agar semua aparatur terutama yang berhadapan langsung dengan masyarakat dapat memberikan pelayanan yang prima, sehingga pelayanan yang diberikan akan efektif. Hal ini sejalan dengan Surat Keputusan Menpan Nomor : 63/KEP/ M.PAN/ M.PAN/7/2003. Hambatan dalam organisasi publik pada umumnya, salah satunya adalah berasal dari faktor internal karyawan sendiri seperti kurangnya kemauan diri sendiri dan sedikitnya ide ide serta kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Kementerian Perindustrian merupakan suatu instansi Pemerintah yang mempunyai peran dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan industri, dengan target mencapai pertumbuhan 5,3 persen pada tahun 2019, yang berarti pertumbuhan industri diharapkan diatas pertumbuhan ekonomi yang ditargetkan 5,3% tsb.

Dalam menggapai pencapaian target ini sektor Industri Kecil dan Menengah mempunyai peranan yang cukup strategis mengingat jumlahnya yang cukup besar dari populasi industri. Kegagalan IKM dalam memasuki pusat pusat pemasaran baik moderen channel (hypermarket, supermarket dan minimarket) maupun tradisional channel (toko, warung dan kios) yang selama ini sering dirasakan sebagai akibat tidak responya para pelaku IKM dalam menyikapi perubahan selera dan keinginan konsumen, akan berdampak tidak tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan

Guna melakukan pembinaan kepada IKM Pemerintah mempunyai aparat fungsional yang tersebar di daerah daerah yang dalam rumpun jabatan fungsional dinamakan sebagai Pejabat Fungsional Penyuluh Perindustrian (PFPP). Keberadaan Jabatan Fungsional Penyuluh Kementerian Perindustrian, sangat dibutuhkan guna memberikan pembinaan dan pengembangan IKM di daerah. Keberadaan PFPP ini secara hukum diatur dalam Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 129/KEP/M.PAN/12/2002. Dalam Surat Keputusan tersebut PFPP merupakan Aparat Sipil Negara (ASN) yang ditugaskan khusus untuk menumbuhkan, membina dan mengembangkan Industri Kecil dan Menengah. Saat ini secara Nasional terdapat 350 PFPP yang jumlahnya semakin berkurang sebagai akibat sangat sedikit pengangkatan ASN untuk menjadi PFPP, sementara yang sudah ada banyak sudah memasuki masa purna tugas.

Keberadaan Pejabat Fungsional Penyuluh Perindustrian menjadi sangat strategis, terutama dalam sistem pemerintah yang menganut sistem desentralisasi saat ini, sehingga diperlukan koordinasi dan intensitas penyuluhan terhadap IKM yang lokasinya sangat tersebar hampir diseluruh daerah di tanah air. Keberadaan PFPP tentu diharapkan akan dapat melaksanakan penyuluhan kepada IKM dengan metoda dan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan dari para pelaku IKM tersebut. Kondisi saat ini disamping jumlah yang relatif sedikit, tentu perlu pula dipertanyakan bagaimana dedikasi dan loyalitas dari PFPP tersebut dalam tugas keseharian sehingga mereka mengerjakan tugas yang sangat mulia tersebut bisa dikerjakan dengan tingkat ketulusan dan dedikasi serta terjalinnya kerjasama yang baik dengan semua aparat pembina lainnya, sehingga mereka bisa bekerja melebihi uraian tugas secara formal. Kondisi ini dalam ilmu manajemen sering disebut dengan Organizational Citizenship Behavior.

Beberapa penelitian sebelumnya antara lain apa yang dikemukakan oleh Zanuchi and jaya (2014); Badawy et al (2017) mengatakan bahwa OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi dan keuasan kerja, sedangkan menjelaskan bahwa OCB dipengaruhi oleh budaya organisasi dan Komitmen. Sari dan Witjaksana (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif significant terhadap OCB, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Peneliti lain Nugraha dan Ayu (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Usmany, Putri dan Hamid, (2016) menemukan bahwa komitmen berpengaruh secara significant terhadap OCB Sedangkan Oemar (Ariani et al (2017) menemukan bahwa budaya

organisasi berpengaruh terhadap komitmen dan OCB. Melvani (2016) juga menemukan ada korelasi antara budaya organisasi dengan komitmen. Sama halnya Mahayasa dan Putra (2018) juga mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen dan berpengaruh terhadap OCB

Banyak penelitian yang juga mencari pemahaman hubungan antara kepemimpinan terhadap perilaku Citizenship (OCB), kepuasan kerja dan komitmen organisasional di antaranya adalah Podsakof (1996: 48), Muchiri (2001: 68), Judge dan Bono (2000: 56), Kabul (2002: 48), namun belum ada yang melihat pengaruh sikap kewirausahaan terhadap OCB baik secara langsung maupun melalui variabel komitmen individu. Berbagai penelitian juga sudah dilakukan oleh banyak peneliti dengan menggunakan 3 (tiga) indikator dari Podsakoff (2000). OCB adalah *helping behavior* yaitu perilaku saling membantu antar sesama dan mencegah adanya kemalasan dalam bekerja, *civic virtue*, yaitu menyangkut dukungan pekerja atas fungsi fungsi administrasi dalam organisasi, *Sportsmanship* yaitu menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek aspek positif dibanding aspek aspek negatif dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) indikator yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, dan *Sportsmanship* serta *Civic Virtue*. Penelitian ini akan memberikan kontribusi ditemukannya bahwa disamping budaya organisasi, dan komitmen organisasi, sikap kewirausahaan juga mempengaruhi nilai OCB.

TELAAH PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organ et.al. (2006) , menyatakan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, Jahangir, Akbar, & Haq, (2004) .mendefinisikan Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku kerja yang melebihi kebutuhan dasar dari seorang pekerja. Sementara Podsakoff (2000), mengatakan bahwa OCB adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi..

Faktor – faktor yang mempengaruhi OCB menurut Organ (2006) antara lain adalah: *Altruism* (kepedulian), *Conscientiousness* (kesadaran), *Sportsmanship* (Sportivitas) dan *Courtesy*, dan *Civic Virtue* (Tanggung Jawab). Sedangkan Podsakoff (2000) mengatakan ,faktor yang mempengaruhi OCB adalah: *Helping behavior*, yaitu perilaku saling membantu

antar sesama dan mencegah adanya kemalasan dalam pekerjaan. *Civic virtue*, menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi, dan *Sportsmanship*, menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi. Alat ukur OCB yang disusun oleh Lee and Allen (2002) yang sering dikenal dengan OCB-I (organizational citizenship behavior towards individu), OCB-O (organizational citizenship behavior towards organization) adalah OCB yang dilakukan seorang karyawan ditujukan kepada organisasi secara keseluruhan juga akan menguntungkan organisasi secara umum. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah suatu perilaku organisasi dalam bentuk sukarela karyawan untuk melakukan pekerjaan ekstra yang meliputi altrism, conscientiousness, sportmanship, courtesy dan civic virtue

Commintment

Komitmen dalam organisasi merupakan sejauh mana seseorang mencurahkan perhatian gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Colquitt, yang menyatakan bahwa: *organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee stays a member of the organization.* (Colquitt, Michael dan Wesson,, h. 69). Komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk tetap bekerja dalam organisasinya). Pengertian lainnya dikemukakan oleh Robbins dan Judge, antara lain yaitu: *“Organizational commitment is defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization.* (Robbins and Judge,h. 74)

Komitmen memperlihatkan kesetiaan seorang karyawan kepada organisasinya, dengan mengerahkan usaha ekstra untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini didukung oleh pendapat Adam (1999), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan seseorang untuk tetap bekerja dalam organisasinya. Sedangkan menurut Noe dkk (2004), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan mempunyai kemauan keras demi kepentingan organisasi. Di sisi lain Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi, dan (3) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan.

organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Sedangkan Schermerhorn (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesetiaan seseorang terhadap organisasi.

Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang berpihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa ada dua hal yang menjadi syarat komitmen, yaitu keberpihakan seseorang terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Menurut Moohead & Griffin (2013) Komitmen mencerminkan identifikasi dan ikatan individu pada organisasi, sedangkan Kinicki (2014) mengatakan komitmen adalah cerminan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen berpengaruh terhadap OCB, hal ini didukung oleh pendapat Sharma and Dhar (2016), Subejo et al (2013) serta Khan and Rasyid (2015)

Near dan Jansen dalam Sopiah (2008); Robbin and Judge (2014) mengatakan dampak yang timbul dari adanya komitmen adalah perilaku sebagai anggota organisasi yang lebih tinggi (*higher organizational citizenship behavior*). Sedangkan Luthan (2011) menatakan bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan seperti persepsi, iklim serta tim yang hangat mendukung organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa komitmen adalah sikap keyakinan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasinya, dimana ia merasa sudah menyatu dengan seluruh nilai nilai yang berhubungan dengan organisasi tsb, dan bersedia berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi dengan indikator *affektive commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*

Entrepreneurial Attitudes

Sikap Kewirausahaan ada dua kata, yaitu sikap dan kewirausahaan. Sikap menurut Robbin, mengatakan bahwa sikap adalah sebagai berikut: *attitudes are evaluative statements favorable or unfavorable concerning objects, people, or events.* (Robbins & Cuolter, , h. 374). Maksudnya sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

Kreitner dan Kinicki, mengatakan bahwa sikap adalah sebagai berikut: *An attitude is defined as a learned predisposition to respond in a consistently favorable or unfavorable manner with respect to a given object.* (Kreiner & Kinicki, h. 182). Sikap sebagai

kecendrungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap sebagai perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek ataupun keadaan. Jadi dari dua pengertian sebelumnya diperkuat oleh pengertian yang dikemukakan oleh Gibson, sama-sama memperlihatkan bahwa sikap merupakan perasaan seseorang terhadap suatu peristiwa atau objek.

Berkaitan dengan komponen sikap menurut pendapat Robbin, terdapat tiga komponen antara lain; (1) *affect; the emotional segment of an attitude*, yaitu berkaitan dengan rasa senang (pos) atau tidak senang (neg), terhadap objek sikap (2) *cognition; the perception, opinion, or belief segment of an attitude*, yaitu berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan dalam hal yang berhubungan dengan bagaimana persepsi orang terhadap suatu obyek dan (3) *behavior; the behavior segment of an attitude*, yaitu yang berkaitan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap obyek sikap.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap adalah merupakan suatu keadaan internal, yang mempengaruhi individu, untuk bereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap objek tertentu. Sikap dapat berubah dan dapat dipengaruhi sehingga menjadi positif.

Kewirausahaan sekarang tidak hanya bertujuan menjalankan usaha bisnis saja tetapi setiap individu dalam melakukan pekerjaan apapun, baik bisnis maupun karyawan suatu organisasi pemerintahan perlu mempunyai sikap kewirausahaan. Hal ini terlihat dari beberapa pengertian antara lain: *Entrepreneurship is the process of creating something new with value by devoting the necessary time and effort, assuming the accompanying financial, psychic, and social* (Hisrich and Peters, 2002, hal 10)

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa sikap kewirausahaan adalah suatu pernyataan-pernyataan evaluatif mendukung atau tidak mendukung, senang atau tidak senang, dari seseorang terhadap cara berpikir/cara pandang untuk menciptakan sesuatu yang baru, berbeda dan bernilai tambah dalam bekerja, menggunakan kreativitas dan inovasi dalam mengatasi masalah pekerjaan, dan mencapai keberhasilan tujuan organisasi, dengan indikator sebagai berikut: berpikir inovatif, berpikir fleksibel, teguh pendirian, percaya diri,

mempengaruhi orang lain, suka tantangan, tanggap terhadap perubahan, pengambil keputusan, dan memanfaatkan peluang.

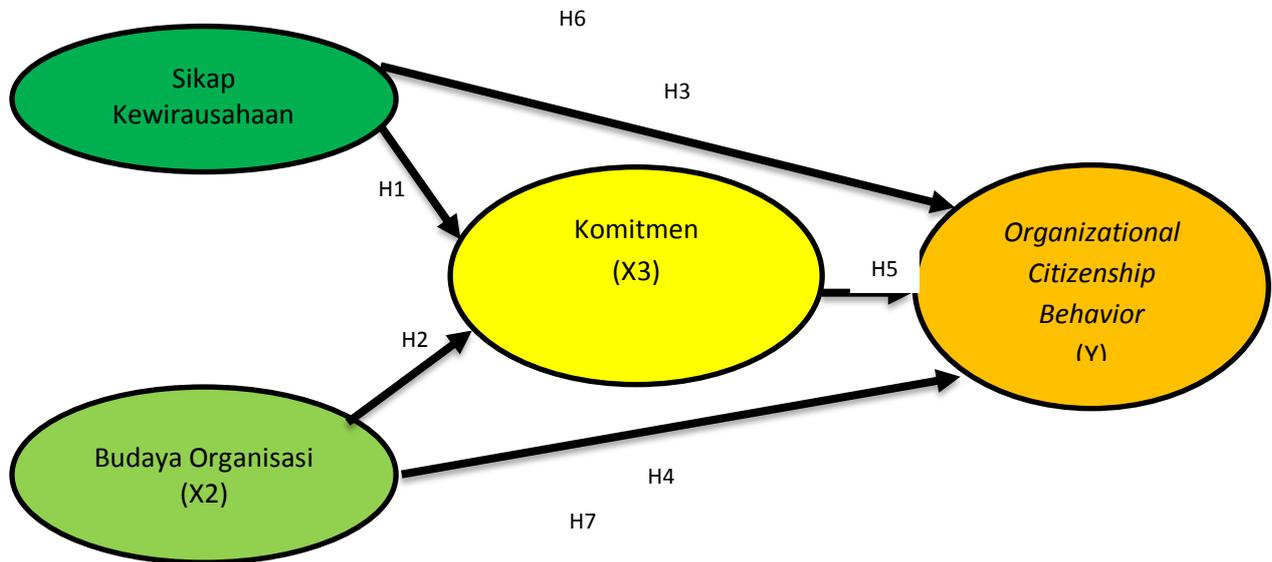
Organizational Culture

Budaya organisasi merupakan perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja dan dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner & Kinicki, 2014). Sedangkan menurut Robbins & Coulter (2016), budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan memengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dan pendapat Robbins & Judge (2015) yang lain adalah, budaya organisasi bisa membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Di sisi lain Luthans (2011) menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Sedangkan menurut Noe & Mondy, budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapatkan norma-norma perilaku.

Tika (2014) menyatakan bahwa fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini akan merupakan komitmen kolektif dari karyawan. Mereka akan bangga sebagai karyawan atau bagian dari organisasi para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasinya. Noe dan Mondy (2005), berpendapat bahwa budaya organisasi berfungsi untuk menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi. Kreitner dan Kinicki (2014) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memfasilitasi komitmen kolektif.

Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para anggotanya (Indrawijaya, 2010). Gordon dalam Sutrisno (2015); Robbin dan Judge (2017) mengatakan dalam suatu budaya yang kuat, nilai luhur organisasi akan dianut secara intensif dan disebarkan secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai luhur akan semakin besar komitmen mereka, amaka akan semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah nilai nilai , sikap dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan organisasi tersebut dan juga membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain.



Gambar. 1. Model Konstelasi Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh sikap kewirausahaan terhadap komitmen

H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen

H3: Terdapat pengaruh sikap kewirausahaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H4: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H5: Terdapat pengaruh komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H6: Terdapat pengaruh sikap kewirausahaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen

H7: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Perindustrian khususnya Direktorat Jenderal Industri Kecil Menengah dan Aneka, khususnya di bagian yang mengurus dan membina PFPP. PFPP merupakan pejabat fungsional baik berstatus sebagai ASN pusat maupun ASN daerah yang bertugas di daerah dimana terdapat konsentrasi IKM. Secara keseluruhan PFPP pada tahun 2019 tercatat sebanyak 350 orang dan diambil sampel sebanyak 191 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin dan menggunakan kekeliruan 0,05 maka sampel dianggap cukup mewakili jika berjumlah minimal 186.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei, dan kajian hubungan kausal, karena metode ini dianggap tepat untuk menjelaskan sebuah fenomena sosial. Penelitian ini mengkaji dan menganalisis hubungan langsung yang berjalan searah atau disebut hubungan kausal.

Untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), yakni suatu teknik analisis yang sekaligus mampu mengukur secara serentak sebuah fenomena sosial dalam sebuah model. (Wijanto, 2005, hal 28) Teknik yang menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui langsung, dan pengaruh total seperangkat variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Variabel yang akan dianalisis terdiri dari : 1) Sikap Kewirusahaan , 2) Budaya Organisasi , 3) Komitmen , 4) OCB Karyawan/ PFPP. Variabel endogenus atau variabel yang dipengaruhi adalah variabel OCB . Tiga variabel lainnya adalah variabel eksogenus atau variabel yang mempengaruhi, yaitu sikap kewirausahaan, , budaya organisasi, dan komitmen. Pengaruh antara variabel terikat dengan ke tiga variabel bebas, digambarkan dalam bentuk konstelasi pengaruh antar variabel-variabel.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dilakukan terhadap empat variabel, yaitu OCB PFPP sebagai variabel terikat dan disebut variabel (Y) dan tiga variabel bebas yaitu variabel Sikap Kewirausahaan (X_1), Budaya organisasi (X_2), Komitmen (X_3).

Faktor-faktor yang diteliti dari masing-masing variabel penelitian diatas dijelaskan sebagai berikut:

Variabel OCB

OCB secara operasional dilihat dari empat indikator yaitu:

1. *Sportmanship* (Kehendak atau keinginan karyawan untuk bertoleransi kepada ketidaknyamanan yang timbul, dan menentukan kerja tanpa komplain),
2. *Civic Virtue*, (Komitmen karyawan kepada perusahaan dengan menyeluruh seperti menghadiri rapat, memerikan pendapat atau ikut berpartisipasi aktif dalam aktivitas organisasi)
3. *Conscientiousness* (Menggambarkan pe kerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari apa yang diharapkan)
4. *Altruism* (Menggambarkan kesediaan karyawan menolong rekan kerja atas fungsi fungsi admininstrasi organisasi)

Variable Komitmen

Komitmen dalam organisasi merupakan sejauh mana seseorang mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan dalam komitemen individu dijelaskan dengan empat indikator yaitu:

1. Kemampuan bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan
2. Loyalitas terhadap organisasi
3. Berpartisipasi aktif dalam organisasi
4. Merasa membutuhkan dan bangga terhadap organisasi/kantor

Variabel Sikap Kewirausahaan

Sikap Kewirausahaan merupakan suatu keadaan internal, yang mempengaruhi individu, untuk bereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap proses menciptakan sesuatu yang baru yang dimiliki setiap individu dalam organisasi untuk dapat menciptakan sesuatu yang bernilai, dengan tujuan pencapaian kepuasan diri dan mandiri. Variabel ini akan dijelaskan dengan tiga indikator yaitu

1. Pengetahuan Kewirausahaan
2. Karakteristik Kewirausahaan
3. Keberhasilan usaha

Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi akan dijelaskan dengan empat indikator yaitu :

1. Inisiatif Individu
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
3. Dukungan Manajemen

Analisis induktif atau inferensial dilakukan untuk mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dengan teknik sampling. Analisis induktif atau inferensial ini digunakan untuk menguji hipotesis memakai analisis jalur yang didahului dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*). Pengujian *outer model* dalam PLS terdiri dari tiga uji, yaitu pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composite reliability*

Penelitian ini dilakukan dengan cara survei yang melibatkan empat variabel, sehingga untuk membahas hubungan antara beberapa variabel perlu dipakai analisis jalur (*path analysis*). Peneliti menetapkan variabel utama yang diteliti, dikenal dengan variabel endogenus, atau variabel yang dipengaruhi yaitu variabel OCB PFPP. Tiga variabel lainnya variabel eksogenus atau variabel yang mempengaruhi, yaitu Sikap Kewirausahaan, Budaya Organisasi dan Komitmen Individu. Karena penelitian ini membahas hubungan kausal maka diperlukan hubungan korelasional. Untuk analisis kausal menggunakan analisis jalur, diperlukan syarat bahwa hubungan setiap dua variabel penelitian adalah linier

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan *measurement model* atau pengukuran kausalitas yang sifatnya berjenjang, maka teknik analisis yang paling tepat untuk menjawab permasalahan ini dengan menggunakan teknik *Path Analysis* yaitu suatu model pengukuran untuk mengkonfirmasi pengaruh dari dimensi parameter pengaruh langsung positif (*direct effects*):

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pengolahan data, digunakan teknik regresi linier yang diuji dengan aplikasi perangkat lunak *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan *software* SmartPLS versi 2.0.M3.

Sebelum melakukan analisa dalam rangka pengujian hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji instrumen yang dipakai dalam peneltian ini

Hasil Pengujian Instrumen

Dalam PLS, sebelum menguji hipotesis, seperti analisis pada umumnya terlebih dahulu dilakukan Evaluasi model pengukuran (*outer model*). Pengujian outer model dalam PLS terdiri dari tiga uji, yaitu pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *composite reliability*

Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen adalah nilai loading factor pada varibel laten dengan indikator indikatornya. Dalam model PLS, memenuhi nilai validitas konvergen dapat dikatakan valid apabila nilai *loading factor* > 0,5. Untuk mengetahui valid atau tidaknya indikator variabel laten, diukur dengan melihat nilai loading factor. Indikator variabel laten harus lebih besar dari 0,5.

Dari 15 belas pertanyaan yang menjelaskan idikator sikap kewirausahaan empat (4) diantaranya dinyatakan tidak valid karena mempunyai nilai outer loading lebih kecil dari 0,5. Dari 11 pertanyaan yang dinyatakan valid.

Dari 12 (dua belas) pertanyaan yang menjelaskan variabel budaya organisasi, satu diantaranya yaitu BO1 tidak valid karena nilai outer loadingnya kecil dari 0,5. Indikator ini merupakan indikator yang menjelaskan inisiatif individu yaitu menjelaskan pemberian kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi.

Dengan demikian indikator yang valid untuk menjelaskan variabel budaya organisasi adalah sebanyak 11 (sebelas) indikator

Variabel komitmen individu yang diterangkan oleh 4 (empat) sub indikator yaitu Kemampuan bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan; Loyalitas organisasi; Berpartisipasi aktif dalam organisasi dan Merasa membutuhkan dan bangga terhadap organisasi/Kantor diterangkan oleh 32 pertanyaan . Dari 32 indikator tersebut semuanya mempunyai outer di atas nilai 0,5 sehingga dapat dikatakan semuanya valid

Variabel Organizational Citizenship Behaviour (OCB) diterangkan oleh 4 (empat) sub variabel yaitu Sportmanship; Civic Virtue; Consiscineteousness dan Altruism, dan

dijelaskan dengan 12 (dua belas) indikator. Dari 12 indikator yang digunakan semuanya mempunyai nilai outer lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan valid.

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan perlu dilakukan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel latennya. Suatu indikator dinyatakan valid apabila mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan loading factor korelasi indikator laten lainnya.

Dari hasil analisis menggunakan (SEM-PLS) menggunakan *software* SmartPLS versi 2.0.M3. terlihat bahwa tidak ada indikator yang dapat memprediksi variabel lebih baik selain variabel itu sendiri. Hal ini dapat terlihat dari nilai tertinggi *loading factor* masing-masing indikator berada pada kolom variabel yang akan diukur. Dengan demikian, variabel laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Validitas Reliabilitas

Setelah uji validitas, selanjutnya adalah uji keandalan tiap variabel eksogen. Uji keandalan pada outer model dapat diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability atau cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai composite reliabiliti diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan valid

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t dengan taraf signifikansi sebesar 5% dan kriteria keputusan H_0 ditolak jika $t_{statistik} > t_{tabel}$ (1,96). Berikut adalah tabel koefisien jalur dan uji t.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh Sikap Kewirausahaan terhadap komitmen

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 191 responden pada gambar diatas, didapatkan nilai t- statistik untuk hipotesis pertama yaitu pengaruh Sikap Kewirausahaan (SK) terhadap komitmen Individu (KI) sebesar 10,030343 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis 1 diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh antara Sikap Kewirausahaan terhadap komitmen individu.

H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen Individu

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 191 responden pada gambar diatas, didapatkan nilai t- statistik untuk hipotesis kedua yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Individu sebesar 12,924313 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis 2 diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen Individu. Hasil uji ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi juga mempengaruhi komitmen individu PFPP dalam membina IKM secara positif

H3: Terdapat pengaruh Sikap Kewirausahaan terhadap OCB

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 191 responden pada gambar diatas, didapatkan nilai t- statistik untuk hipotesis ketiga yaitu pengaruh sikap kewirausahaan terhadap organization citizenship behaviour sebesar 6,351225 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis 3 diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh antara Sikap Kewirausahaan terhadap organization citizenship behavior. Hal ini menggambarkan semakin tinggi nilai sikap kewirausahaan seorang PFPP akan meningkatkan pula nilai OCB nya yang berarti PFPP akan melaksanakan tugas melebihi dari yang sesuai dengan ketentuan formal.

H4: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap OCB

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 191 responden pada gambar diatas, didapatkan nilai t- statistik untuk hipotesis keempat yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap organization citizenship behaviour sebesar 13,799790 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis 4 diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap organization citizenship behavior. Hal ini menggambarkan nilai budaya organisasi secara significant akan mempengaruhi nilai OCB.

H5: Terdapat pengaruh komitmen individu terhadap OCB

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 191 responden pada gambar diatas, didapatkan nilai t- statistik untuk hipotesis kelima yaitu pengaruh Komitmen Individu terhadap organization citizenship behaviour sebesar 4,289079

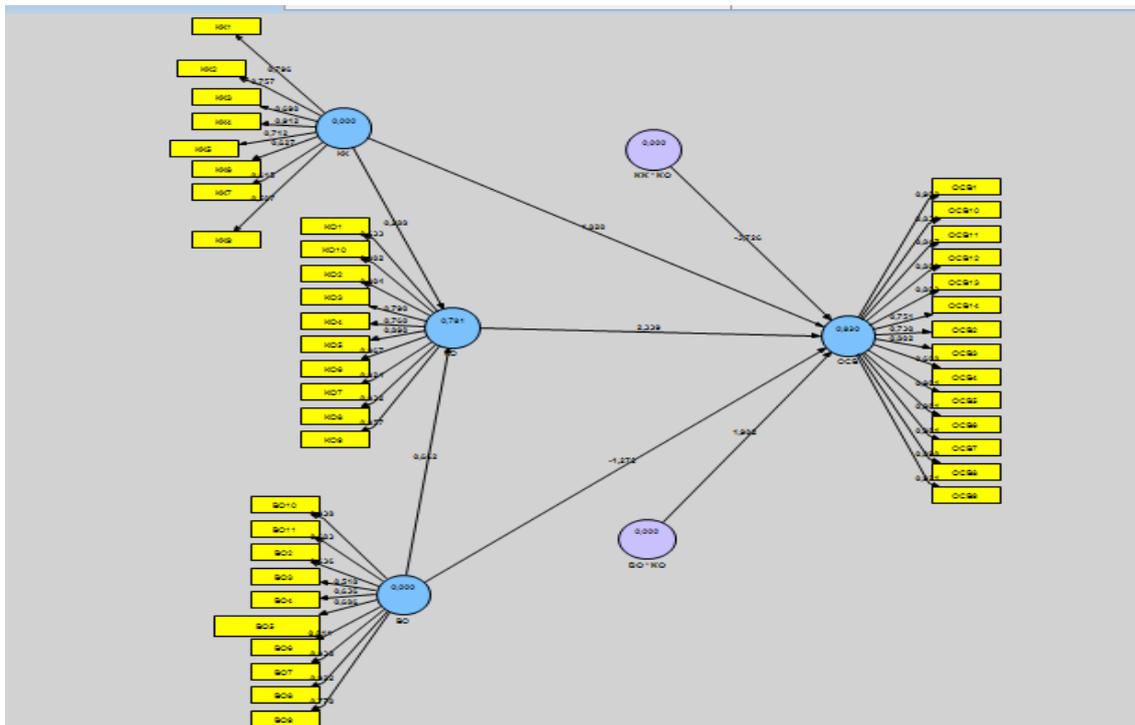
(lebih besar dari 1,96), maka hipotesis 5 diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap organization citizenship behavior

H6: Terdapat pengaruh sikap kewirausahaan terhadap OCB melalui komitmen individu

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 191 responden pada gambar diatas, didapatkan nilai t- statistik untuk hipotesis keenam yaitu pengaruh sikap kewirausahaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen individu sebesar -5,959710 (lebih kecil dari 1,96), maka hipotesis 6 ditolak, yang memiliki arti tidak terdapat pengaruh antara sikap kewirausahaan PFPP terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen individu masing masing PFPP tersebut.

H7: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap OCB melalui komitmen individu

Berdasarkan estimasi bootstrap dengan menggunakan sampel 191 responden pada gambar diatas, didapatkan nilai t- statistik untuk hipotesis ketujuh yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen individu sebesar 14,084563 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis 7 diterima, yang memiliki arti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen idividu PFPP



Gambar II Model PLS

Sumber: Data aplikasi SmarPLS versi 2.0.M3

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik terhadap hasil penelitian tentang pengaruh sikap kewirausahaan dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan komitmen individu sebagai variabel mediasi di dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap kewirausahaan bagi PFPP berpengaruh secara significant secara positif terhadap munculnya komitmen individu PFPP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Semakin bagus sikap kewirausahaan seorang PFPP maka dia akan cenderung mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.
2. Budaya Organisasi dimana PFPP berada mempunyai pengaruh yang significant secara positif terhadap komitmen PFPP. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Witjaksono (2013) dan Usmany, Hamid dan Utami (2016). Semakin tinggi nilai budaya organisasi dimana PFPP ditempatkan maka akan semakin cenderung nilai komitmen PFPP akan menaik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembina dan penyuluh IKM. Memperhatikan pula sub variabel dari budaya organisasi terlihat untuk meningkatkan komitmen PFPP dalam melaksanakan tugasnya maka dapat dipengaruhi dengan meningkatkan nilai budaya organisasi.
3. Sikap kewirausahaan PFPP didapatkan berpengaruh secara significant secara positif terhadap muncul atau tinggi nilai Organizational Citizenship Behavior PFPP tersebut. Artinya semakin tinggi / baik sikap kewirausahaan PFPP maka akan cenderung dia juga akan mempunyai nilai OCB yang tinggi/ baik pula.
4. Budaya Organisasi dimana PFPP ditempatkan ditemukan berpengaruh secara significant dan negatif terhadap nilai *Organizational Citizenship Behavior* PFPP. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Zanuchi dan Jaya (2014) dan Baswy (2016); Putra, Susilo dan Aini (2018). Artinya semakin baik nilai budaya organisasi dimana PFPP ditempatkan, akan cenderung mengurangi nilai *Organizational Citizenship Behavior* PFPP tersebut. Hal ini menjadi menarik ketika budaya organisasi semakin baik artinya adanya penerapan pengawasan dan penerapan standar operasi yang baik justru PFPP cenderung melaksanakan fungsinya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sebaliknya jika kegiatan dan prosedur kerja tidak di atur dalam suatu SOP yang ketat dan mengikat akan dapat memberikan kebebasan bagi PFPP untuk berinovasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memungkinkan karena kondisi IKM yang sangat bervariasi sehingga diperlukan penyesuaian metoda dan cara pendekatan untuk masing masing IKM tsb.

5. Sikap Komitmen berpengaruh secara significant dan positif terhadap nilai *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mentari, E (2014); Hendry, W dan Jamal (2017); Putri, Hamid dan Hamidah (2016); Oumar (2013); Ariani (2017); Dewi & Surya (2017), dan Putra (2018) Artinya nilai komitmen yang tinggi ternyata membuat nilai OCB juga cenderung tinggi.
6. Pengaruh sikap kewirausahaan juga didapatkan berpengaruh secara signifivant dan negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* jika melalui komitmen individu. Hal ini menggambarkan bahwa dari indikator variabel sikap kewirausahaan ketika dikaitkan dengan indikator yang menjelaskan OCB melalui variabel Komitmen terdapat beberapa sub variabel yang pengaruhnya negatif dan nilai ini lebih besar dari yang bernilai positif. Hal ini juga menggambarkan sikap kewirausahaan dapat berpengaruh negatif terhadap OCB jika melalui komitmen yang tinggi, artinya pada waktu tersebut dapat terjadi karena PFPP sangat mematuhi SOP yang berlaku sehingga dia tidak melaksanakan tugasnya secara optimal tapi hanya sesuai dengan SOP yang berlaku.
7. Budaya Organisasi berpengaruh secara significant dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitem individu. Hal ini sejalan dengan hasil penenlitian Nugraha, I. P. dan Adnyani .I G. A (2018). Artinya jika budaya organisasi secara lansung berpengaruh secara positif terhadap OCB, dan ketika melalui variabel komitmen lebih berpengaruh secara positif terhadap OCB yang dapat dilihat dari nilai dari nilai statistik t nya yang lebih besar..

Saran untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* PFPP agar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan melaksanakan tidak terbatas hanya dari jam kerja serta prosedur kerja yang baku saja, tetapi melaksanakan dengan sepenuh hati dan berdasarkan kebutuhan riil di lapangan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

Pejabat Fungsional Penyuluh Pwerindustrian sebagai pejabat yang secara harian bertemu dan membina IKM perlu ditingkatkan sikap kewirausahaannya. Untuk meningkatkan komitmen individu para PFPP maka nilai Budaya organisasi juga perlu ditingkatkan

Untuk meningkatkan nilai OCB PFPP maka dapat dilakukan dengan meningkatkan sikap kewirausahaan, baik melalui peningkatan pengetahuan kewirausahaan dan peningkatan , karakteristik kewirausahaan dari PFPP tersebut. Untuk meningkatkan pengaruh sikap kewirausahaan terhadap OCB maka perlu ditinjau ulang tentang SOP, SOP hanya diperlukan namun perlu diberikan peluang untuk PFPP bisa berkreasi sesuai dengan sikap kewirausahaan yang dimilikinya

DAFTAR PUSTAKA

- Badawy, et all. (2017). The Role of Corporate Reputation Mederation of Banking Service, Polish Journal of Management Studies 15(1).
- Barzelay (2001). The New Public Management: Improving Research and Policy Dialogue The Aaron Wildavsky Forum for Public policy.
- Cynthia,et all. (2012). Organizational Commitmen, and Job search Behavior: A Field Study, PhD. University of Tennessee,.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, Organizational Behavior. (2013). Improving Performance And Commitment In The Workplace, Mc Grow-Hill, New York
- Mahayesa, I.G.A, Sintaasih, D.K., Dan Putra. M.S, (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, Vol 12, No 1, hal 74-76
- Melvani, F.N, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Vol 15 Mei, 2016, hal 40-41
- Nugraha, I. Putu dan Adnyani, I. Gusti Ayu. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar, E-Jurnal Management, Unud Vol 7, No 1, hal 24-26

- Putra, D.S, Susilo.H. dan Aini. E.K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Kota Batu), *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 62, no 2, hal 28-35.
- Kreiner, Robert dan Angelo Kinicki, (2017). *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, Inc., 2007 *op.cit.*, h. 182
- Sari, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu manajemen* Vol 1 No 3, 2013.
- Setyo, H. W. *Structural Equation Modeling*, dengan 8,8, (Jakarta: Graha Ilmu, 2005) h. 28
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *op.cit.*, h. 74
- Susita, Dewi, *The Work Effectivity Ministry Of Industrial's Employee in Prepartion For Asean Economic Community*, International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE) , 2013
- Steven, C dkk.,(2008). *Menjadi Manajer Publik Efektif, Menciptakan Kinerja Tinggi Organisasi Pemerintah*, Jakarta: PPM,
- Usmany, Hamid dan Utami. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Adminditrasi Bisnis (JAB)* Vol 37 No 2, hal 38-44
- Vitaly S. G, Massoud. B, and David. A. B. (2008). Entrepreneurial Spirit In Government Managed Enterprises : Evidence From The U.S. General Aviation Airports, *J. Of Public Budgeting Accounting & Financial Management*, 20 (4), 419 – 438, Winter.
- Wijaya, A. Dan Yuniawan, A. (2017),. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Antarana Pt. Pos Indonesia Processing Center Semarang, *Diponegoro Journal Management*, Vol 6 No 4, hal 1-14
- Zanuchi, A, B dan Jaya, S.A,. (2017) An Empirical Study on Relationship Between Wmployee Angagemnt and Organizational Citizenship Behaviour in Maritim Firms Onne Nigeria. *International Journal of Advanced Academy Research*. Vol 3 Issue 9 , 2017
- Wahyuni, Nurfitriyah, Jamal Amin; Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizaational Citizenship Behavior (OCB_) pada Fakultas Keguruan Universitas Mulawarman, *eJournal Administrative Reform*, 2017, 5 (1) : 69-82ISSN 2338-7637.